

// le dossier juridique

Loi « Rebsamen » : la réforme de la négociation collective

Des négociations regroupées, représentativité patronale, etc.

Après la réforme des IRP (v. le dossier juridique -IRP- n° 153/2015 du 31 août 2015), voici un nouveau volet de la loi Rebsamen du 17 août 2015, celui consacré à la négociation collective.

Mesures-phare du texte : le regroupement des négociations obligatoires et l'élargissement de la possibilité de conclure des accords avec des élus. Au menu également de ce dossier : la représentativité patronale et la restructuration de branches.

Nous poursuivrons notre analyse de la loi Rebsamen dans le dossier juridique du 21 septembre, qui portera sur la prime d'activité.

À CLASSER SOUS

CONVENTION

ET ACCORDS

DROIT DE LA

NÉGOCIATION

02 / 15

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi réforme en profondeur le droit de la négociation collective. Elle comporte aussi des mesures relatives à la représentativité patronale et à la restructuration des branches qui ont été intégrées au texte au fil des débats.

La loi est applicable depuis le 19 août 2015, lendemain de sa publication, sous réserve de la publication des décrets d'application et sauf dispositions particulières prévoyant des dates différentes.

1 La négociation collective simplifiée

L'article 19 de la loi rationalise les différentes obligations de négocier et facilite la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

À NOTER Les entreprises couvertes, à cette date, par un accord relatif à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, à l'égalité professionnelle hommes/femmes, aux mesures de lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs handicapés, ne seront soumises à l'obligation de négocier sur ces thèmes selon les nouvelles règles qu'à l'expiration de cet accord et, au plus tard, à compter du 31 décembre 2018.

DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES REGROUPÉES EN TROIS BLOCS

À compter du 1^{er} janvier 2016, les négociations obligatoires d'entreprise telles que prévues actuellement par le Code de travail

seront regroupées autour de **trois grands blocs** (C. trav., art. L. 2242-1 modifié et loi, art. 19, I à IV) :

– une négociation **annuelle** sur la **rémunération**, le **temps de travail** et le partage de la **valeur ajoutée** (C. trav., art. L. 2242-5 à L. 2242-7 modifiés) ;

– une négociation **annuelle** sur l'**égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes et la **qualité de vie** au travail (C. trav., art. L. 2242-8 à L. 2242-12 modifiés) ;

– tous les **trois ans**, dans les entreprises d'au moins **300 salariés**, une négociation sur la gestion des **emplois** et des **parcours** professionnels (C. trav., art. L. 2242-13 à L. 2242-19 modifiés).

Dans le cadre de ce nouveau dispositif, aucune des négociations obligatoires actuelles ne disparaît (v. tableau comparatif, page 3).

À NOTER Actuellement, à titre expérimental (jusqu'au 31 décembre 2015), l'employeur et les organisations syndicales de salariés peuvent convenir par accord d'entreprise de regrouper en une négociation unique, dite de « qualité de vie au travail », tout ou partie de certaines négociations obligatoires, notamment celles portant sur la durée du travail, la prévention de la pénibilité ou encore l'égalité professionnelle (art. 33 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle).

► Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

Thèmes de cette négociation

Cette négociation annuelle portera sur (C. trav., art. L. 2242-5 modifié) :

– les **salaires** effectifs ;

– la **durée** effective et l'**organisation** du temps de travail, notamment la mise en

place du temps partiel et la réduction du temps de travail ;

– l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de Perco ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs ;

– le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à **supprimer** les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Niveau de la négociation

Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'**établissement distincts**, cette négociation pourra avoir lieu à ces niveaux (*C. trav., art. L. 2242-5, al. 6 modifié*).

Informations à fournir

Comme dans le cadre de l'actuelle négociation sur les salaires et la durée du travail, cette négociation donnera lieu de la part de l'employeur à une **information** sur les **misés à disposition** de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs (*C. trav., art. L. 2242-9-1 devenu L. 2242-6*).

À NOTER Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette obligation annuelle de négocier, l'employeur communiquera aux salariés qui le demandent une information sur les misés à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs (*C. trav., art. L. 2242-6*).

Dépôt des accords

Comme actuellement, les accords collectifs d'entreprise sur les **salaires effectifs** devront être **déposés** auprès de l'**autorité administrative**, accompagnés d'un **procès-verbal** d'ouverture des négociations portant sur les **écarts** de rémunération entre les femmes et les hommes, consignait les propositions respectives des parties (*C. trav., art. L. 2242-10 devenu L. 2242-7*).

À NOTER Ce PV devra attester que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations, et notamment qu'il a convoqué les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions, qu'il leur a communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et qu'il a répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des syndicats.

RECOURS DU CE À UN EXPERT EN VUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'ÉGALITÉ

Dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, le CE pourra recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important et en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Le recours à cet expert fera l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. Cet expert disposera des éléments d'information prévus à ces mêmes articles.

En cas de **désaccord** sur la nécessité d'une expertise (par exemple, demande d'une expertise un mois après la clôture de la négociation sur l'égalité professionnelle), sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision sera prise par le **président du TGI** en urgence (*C. trav., art. L. 2325-38 modifié*).

Cette possibilité offerte au CE pourra paraître surprenante dans la mesure où ce sont les DS, et non le CE, qui négocient. Cependant, le Code du travail lui confère déjà cette possibilité en vue de la négociation de l'accord de maintien de l'emploi et de l'accord majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

■ Égalité professionnelle et qualité de vie au travail

Le deuxième grand bloc de négociation regroupe l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

À NOTER Dans le projet de loi initial, ce deuxième bloc de négociation devait s'intituler « qualité de vie ». Face aux craintes des associations féministes et du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle sur le devenir de la négociation sur l'égalité professionnelle, le Parlement l'a renommé en ajoutant « égalité professionnelle » et a étoffé les dispositions relatives à ce thème en reprenant les dispositions existantes.

Thèmes de cette négociation

> L'égalité professionnelle

Cette négociation portera, comme c'est le cas aujourd'hui, sur les **objectifs** et les **mesures** permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment la suppression des écarts de **rémunération**, d'accès à l'**emploi**, de **formation** professionnelle, de déroulement des **carrières** et de promotion professionnelle, de **conditions de travail** et d'emploi, en particulier pour les salariés à **temps partiel**, et de **mixité** des emplois. Elle devra également porter sur le calcul des **cotisations** d'assurance **vieillesse** sur le salaire à temps plein pour les salariés à **temps partiel** et les conditions de prise en charge par l'employeur de supplément de cotisations (*C. trav., art. L. 2242-8 modifié*).

En l'**absence d'accord** collectif prévoyant des mesures sur l'égalité professionnelle, la **négociation** annuelle sur les **salaires effectifs** (v. page 1) portera également, comme aujourd'hui, sur la programmation de mesures permettant de **supprimer les écarts** de rémunération et les différences de déroulement de carrière. Par ailleurs, l'employeur devra, après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, établir un **plan d'action** destiné à assurer une telle égalité. À défaut, l'entreprise sera passible d'une **pénalité** financière.

À NOTER Fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, ce plan déterminera les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définira les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évaluera leur coût. Ce plan sera déposé auprès de l'autorité administrative. À notre avis, les modalités de dépôt du plan d'action actuellement inscrites aux articles D. 2323-9-2 (entreprises de moins de 300 salariés) et D. 2323-12-2 (entreprises d'au moins 300 salariés) s'appliquent. Le dépôt s'effectuera donc selon les modalités prévues aux articles D. 2231-2 à D. 2231-4 du Code du travail. Une synthèse de ce plan sera affichée sur les lieux de travail et pourra être portée à la connaissance des salariés par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle devra aussi être tenue à la disposition de toute personne qui la demandera et être publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il existe.

> La qualité de vie au travail

La négociation annuelle portera également sur (*C. trav., art. L. 2242-8 modifié*):

- l'articulation entre la **vie personnelle** et la **vie professionnelle** pour les salariés ;
- les mesures permettant de lutter contre toute **discrimination** en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs **handicapés** ;
- la mise en place d'un régime de **prévoyance** et d'un régime de **frais de santé** (à défaut de couverture garantie par accord de branche ou d'entreprise). Dans les entre-

prises de travaux forestiers, la négociation portera sur l'accès aux garanties collectives ;
 – l'exercice du **droit d'expression** directe et collective.
 Cette négociation pourra également porter sur la prévention de la **pénibilité**. Si un accord est conclu en ce sens, l'entreprise ne sera pas soumise à la pénalité prévue en l'absence d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité (C. trav., art. L. 2242-12 modifié).

Informations à fournir

Pour négocier sur l'**égalité professionnelle**, les partenaires sociaux s'appuieront sur les données de la **base de données économiques et sociales** relatives à cette thématique (sur cette nouvelle rubrique, créée de la loi Rebsamen : v. le dossier juridique -IRP- n° 153/2015 du 31 août 2015).

Sur le recours possible du **CE** à un **expert** pour préparer la négociation sur l'égalité hommes/femmes, v. encadré page 2.

► Gestion des emplois et des parcours professionnels

Dans les entreprises et groupes d'entreprises d'**au moins 300 salariés** (ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France), l'employeur devra (comme aujourd'hui) engager **tous les trois ans** une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (C. trav., art. L. 2242-13 modifié).

À NOTER Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de cette négociation triennale, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe seront, comme c'est actuellement le cas, réputées avoir satisfait aux obligations de négocier sur ces sujets (C. trav., art. L. 2242-18 devenu L. 2242-16).

Thèmes obligatoires de cette négociation

S'agissant de son contenu obligatoire, la négociation portera, comme aujourd'hui, sur :

- la mise en place d'un **dispositif de GPEC** ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (notamment, abondement du compte personnel de formation) ;
- les conditions de la **mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise ;
- les grandes orientations à 3 ans de la **formation** professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents **contrats de travail**, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens pour diminuer le recours aux emplois précaires ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises **soustraitantes** sont informées des orientations stratégiques. Seul changement : la négociation devra aborder le déroulement de **carrière** des salariés exerçant des **responsabilités syndicales** et l'exercice de leurs fonctions.

À NOTER À défaut d'accord sur les thèmes devant être abordés lors de la négociation sur la GPEC, le **CE** ne

DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES REGROUPÉES

Nouvelles obligations de négocier au 1 ^{er} janvier 2016	Correspondance avec les obligations de négociation actuelles
Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée (C. trav., art. L. 2242-5 à L. 2242-7)	Négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel (C. trav., art. L. 2242-7 et L. 2242-8).
	Négociation annuelle sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale (C. trav., art. L. 2242-12).
Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie (C. trav., art. L. 2242-8 à L. 2242-12)	Négociation annuelle sur la protection sociale complémentaire des salariés (C. trav., art. L. 2242-11).
	Négociation annuelle ⁽¹⁾ sur l'égalité femmes-hommes (C. trav., art. L. 2242-5 et L. 2242-5-1).
	Négociation annuelle sur le handicap, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi ⁽¹⁾ (C. trav., art. L. 2242-13).
	Négociation sur la pénibilité (C. trav., art. L. 4163-2 et s.) ⁽²⁾ .
	Négociation annuelle sur le droit d'expression (C. trav., art. L. 2281-5) ⁽¹⁾ .
	Négociation triennale sur la qualité de vie (art. 33 de la loi du 5 mars 2014).
	Négociation sur la conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle (C. trav., art. L. 2141-5) ⁽³⁾ .
Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnelle (C. trav., art. L. 2242-13 à L. 2242-19)	Négociation sur le contrat de génération (C. trav., art. L. 5121-8 et L. 5121-9) ⁽²⁾ .
	Négociation triennale sur la GPEC (C. trav., art. L. 2242-15).
	Négociation triennale sur le déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales (C. trav., art. L. 2242-20).
	Négociation sur la conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle (C. trav., art. L. 2141-5) ⁽³⁾ .

(1) Annuelle, puis triennale après un premier accord.

(2) Durée maximale de trois ans pour l'accord ou le plan d'action.

(3) Pas de périodicité pour cette négociation.

UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Le délégué syndical peut utiliser ses heures de délégation (excepté celles réservées à la négociation d'entreprise) pour participer (art. 9 de la loi et C. trav., art. L. 2143-16-1 nouveau) :

– à des négociations (ou concertations) dans les **branches** ou au niveau **national et interprofessionnel**;

– aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

sera plus, comme c'est le cas aujourd'hui, consulté sur les points faisant défaut.

Thèmes facultatifs

Outre les thèmes obligatoires, cette négociation triennale pourra porter sur :

– le **contrat de génération**. L'accord conclu à ce titre permettra à l'entreprise de ne pas être soumise à la pénalité prévue en cas de manquement de l'employeur à ce sujet (C. trav., art. L. 2242-19 devenu L. 2242-14);

– les modalités d'information et de **consultation** du **CE** en cas de **PSE**, les catégories d'emploi menacées par les évolutions économiques et technologiques, l'association des sous-traitants à la GPEC de l'entreprise et la participation de l'entreprise aux actions de la GPEC territoriale (C. trav., art. L. 2242-16 devenu L. 2242-15);

– la **mobilité interne** (C. trav., art. L. 2242-21 devenu L. 2242-17), étant précisé que les dispositions relatives à la négociation et la conclusion d'accords collectifs sur ce thème seront inchangées (C. trav., art. L. 2242-21 à L. 2242-23 devenant L. 2242-17 à L. 2242-19).

Des adaptations par accord majoritaire

Périodicité des négociations

> Allongements possibles

Dans les entreprises ayant conclu un **accord** ou élaboré un **plan d'action** relatif à l'**égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes, il sera possible, par **accord majoritaire** d'entreprise, de modifier la **périodicité** des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de (C. trav., art. L. 2242-20 modifié) :

– **trois ans** pour la négociation sur la **rémunération**, le temps de travail et le partage de la **valeur ajoutée** et celle sur l'égalité professionnelle et la **qualité de vie** au travail. Toutefois, la négociation sur les **salaires** pourra sans délai redevenir **annuelle** si une organisation signataire en fait la demande ;

– **cinq ans** pour la négociation sur la gestion des **emplois** et des **parcours** professionnels.

> Quel impact ?

La loi Rebsamen prévoit que lorsqu'un accord allonge la périodicité des négociations, l'employeur sera **considéré comme remplissant l'obligation** de négocier sur ce thème pour la **durée** prévue par l'**accord**.

Ainsi, lorsque la périodicité de la négociation sur l'**égalité professionnelle** sera portée à une durée supérieure à un an, l'employeur échappera à la **pénalité** financière due par les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2242-20, al. 4 modifié).

Il en est de même pour la négociation sur les **salaires** : la **sanction** de réduction ou de suppression de la **réduction Fillon**, de l'allègement applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon et de l'exonération dans les **ZRR**, prévue à défaut de négociation annuelle sur les salaires, sera **neutralisée** pendant la durée de l'accord. Elle s'appliquera à nouveau au terme de l'accord ou si une organisation

signataire demande que cette négociation soit engagée sans délai. Dès lors, si l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile son obligation annuelle de négociation sur les salaires, le montant de la réduction Fillon ou de l'exonération ZRR sera réduit de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année, puis l'allègement sera supprimé lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la 3^e année consécutive.

À NOTER Il est étonnant que la loi ne vise pas d'autres dispositifs d'allègements des charges sociales, tels que ceux applicables dans les zones franches urbaines (ZFU) ou dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER).

Nombre ou regroupement des négociations

Il sera également possible, par **accord** d'entreprise **majoritaire**, d'adapter le **nombre de négociations** au sein de l'entreprise ou de prévoir un regroupement différent des thèmes, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires (C. trav., art. L. 2242-20, al. 3 modifié).

NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DS

Jusqu'à présent, en l'absence de DS (ou de DP désigné comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés), il était possible de négocier des accords collectifs avec les représentants élus du personnel (CE, DUP ou, à défaut, DP), ou en leur absence avec des salariés mandatés, mais dans des conditions très strictes : un effectif de **moins 200 salariés**, des thèmes de négociation limités, une approbation de l'accord par une commission paritaire de branche ou par référendum. Afin de favoriser l'implantation syndicale, l'article 21 de la loi élargit les possibilités de négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Ces dispositions seront applicables dès publication des décrets d'application.

En présence d'élus

De nouvelles possibilités

Tout d'abord, la possibilité de négocier avec les élus n'est plus réservée aux entreprises de moins de **200 salariés**, l'article 21 de la loi **supprimant** cette **condition d'effectif**. Toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, sont donc concernées.

Par ailleurs, la loi augmente les possibilités de négocier :

– la négociation s'engage en **priorité**, ce qui est nouveau, avec des **élus expressément mandatés** à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié et seulement pour la négociation envisagée par l'employeur. Il peut s'agir d'un élu **titulaire** ou d'un élu **suppléant** (C. trav., art. L. 2232-21, al. 1 modifié);

– à défaut d'élus mandatés, l'employeur peut négocier avec un **élu non mandaté**. Il doit s'agir d'un élu **titulaire** (C. trav., art. L. 2232-22, al. 1 nouveau);

– dans le cas où aucun élu n'a souhaité négocier, l'employeur peut négocier avec un **salarié non élu mandaté** par l'une des organisations syndicales de salariés précitées (C. trav., art. L. 2232-24 modifié).

En pratique, l'employeur doit **informer** de sa décision d'**ouvrir une négociation** :

– les représentants **élus du personnel**, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine (C. trav., art. L. 2232-23-1, al. 1 nouveau);

– les organisations **syndicales représentatives** dans les branches dont relève l'entreprise, ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (*C. trav., art. L. 2232-21, al. 2 et L. 2232-24 modifiés*).

Les représentants **élus qui souhaitent négocier** ont un **mois pour l'indiquer** et préciser le cadre (mandatement ou non). À l'issue du délai d'un mois, la négociation s'engage avec le ou les salariés mandatés, ou, à défaut, avec un salarié élu non mandaté (*C. trav., art. L. 2232-23-1, al. 2 et 3 nouveaux*).

À NOTER La loi Rebsamen prévoit la possibilité pour les entreprises d'au moins 300 salariés de regrouper, par accord collectif, des IRP au sein d'une seule instance (*v. le dossier juridique -IRP- n° 153/2015 du 31 août 2015*). Dans les entreprises dépourvues de DS, l'employeur a la possibilité de négocier avec les élus de cette instance dès lors que celle-ci englobe le CE. Dans le cas contraire, l'employeur doit négocier avec les élus du CE.

Thèmes de la négociation

La négociation avec des **élus mandatés** peut porter sur **tout sujet** (*C. trav., art. L. 2232-21 modifié*).

En revanche, la négociation avec un **élu non mandaté** ou un **salarié mandaté** reste **limitée** aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs dits de méthode en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (*C. trav., art. L. 2232-22, al. 2 et L. 2232-24 modifiés*).

Validité de l'accord collectif

Pour être valide, l'accord négocié avec des **élus mandatés** doit être **approuvé par les salariés** à la **majorité** des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (*C. trav., art. L. 2232-21-1 nouveau*). Il n'a pas à être soumis à une commission paritaire de branche. L'accord conclu avec des **élus non mandatés** doit être (*C. trav., art. L. 2232-22, al. 3 modifié*):

– signé par des élus **titulaires** représentant la **majorité** des **suffrages** exprimés lors des dernières élections professionnelles;

– approuvé par la **commission paritaire de branche**, cette dernière contrôlant que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. À défaut d'accord de branche, la commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

Enfin, pour les accords négociés avec des **salariés non élus mandatés**, un **référendum** est organisé dans l'entreprise. Il doit ainsi être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit (*C. trav., art. L. 2232-27*).

► En l'absence d'élus

Les entreprises **dépourvues de DS** et dans lesquelles un **PV de carence** établit l'absence de représentants élus du personnel conservent la possibilité de conclure des accords collectifs avec des **salariés mandatés**. Ce mode de négociation est également possible dans les entreprises de **moins de 11 salariés**.

Les salariés peuvent être mandatés par une ou plusieurs organisations **représentatives** dans la **branche**, ou, à

défaut, ce qui est nouveau, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau **national** et interprofessionnel (*C. trav., art. L. 2232-24 modifié*).

La négociation reste **limitée** aux **mesures** dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs dits de méthode en cas de PSE.

Pour être valide, l'accord est soumis par **référendum** aux salariés qui doivent l'approuver à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

■ Renouvellement, révision et dénonciation des accords

Les modalités selon lesquelles les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises dépourvues de DS peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés seront définies par **décret** en Conseil d'État et non plus par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou le salarié mandaté (*C. trav., art. L. 2232-29 modifié*).

2 Représentativité patronale

La première mesure de l'audience patronale en application des nouveaux critères définis par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à l'emploi, à la formation professionnelle et au dialogue social, doit intervenir, tant au niveau de la branche qu'au niveau national et interprofessionnel, en **2017**. Or, dans le cadre des concertations menées par le gouvernement en amont de l'élaboration des textes d'application de la loi, plusieurs ajustements législatifs se sont avérés nécessaires afin de sécuriser cette première mesure de l'audience patronale.

OUVERTURE D'UNE CONCERTATION

En application de l'article 25, IV de la loi Rebsamen, une concertation va s'ouvrir entre organisations professionnelles d'employeurs, membres du fonds paritaire de financement du dialogue social, sur les évolutions possibles des règles de répartition des crédits et de gouvernance de ce fonds, pour la partie patronale. Date butoir de la concertation : le **15 novembre 2015**.

Le gouvernement aura ensuite un an, à compter du 18 août 2015, date de promulgation de la loi, pour réformer par ordonnance. Le projet de loi de ratification devra être déposé au Parlement dans un délai de 18 mois, à compter de la même date.

DES AMÉNAGEMENTS TECHNIQUES

■ Critères de représentativité : l'adhésion doit être volontaire

Afin de lever toute ambiguïté, la loi prévoit expressément que, pour être pris en compte dans la mesure de la représentativité, l'**acte d'adhésion** d'une entreprise à une organisation professionnelle d'employeurs doit être **volontaire**.

Le texte détaille également les formes juridiques des organisations professionnelles d'employeurs visées. Sont considérés comme des organisations professionnelles

d'employeurs, y compris dans le secteur de la production agricole, les **syndicats professionnels d'employeurs** et les **associations d'employeurs** (loi 1901) (art. 23 de la loi et C. trav., art. L. 2151-1 et L. 2152-1 modifiés).

▣ **Pris en compte des adhésions indirectes dans les branches**

L'un des critères de représentativité des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches professionnelles est le **nombre d'entreprises adhérentes** à jour de leur cotisation : pour qu'une organisation professionnelle soit considérée comme représentative, ses entreprises adhérentes doivent représenter **au moins 8 % de l'ensemble des entreprises** adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche considérée.

Pour prendre en considération, dans le calcul de l'audience, les **adhésions indirectes** aux organisations d'employeurs, l'article L. 2152-1 du Code du travail est modifié par l'article 23, II, 1° a) de la loi. En effet, les entreprises peuvent adhérer de façon indirecte à une organisation professionnelle d'employeurs, soit par l'intermédiaire d'une de ses structures territoriales statutaires, soit par le biais d'une autre organisation professionnelle d'employeurs, elle-même adhérente à l'organisation candidate.

▣ **Adaptation des critères au niveau national et multiprofessionnel**

Jusqu'à présent, pour être représentatives au niveau national et multiprofessionnel, les organisations professionnelles d'employeurs satisfaisant aux critères de représentativité (excepté l'audience) devaient notamment compter, parmi leurs adhérents, des organisations représentatives dans au moins dix conventions collectives relevant du secteur agricole, des professions libérales ou du secteur de l'économie sociale et solidaire, et qui ne relèvent pas du champ couvert par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Cette rédaction ne permettait pas de tenir compte des organisations **directement représentatives** selon les critères mentionnés ci-dessus, sans avoir besoin de recourir à leurs adhérents.

L'article 23, II, 2° modifie l'article L. 2152-2 du Code du travail pour permettre aux **organisations professionnelles d'employeurs** d'être reconnues représentatives au niveau national et multiprofessionnel lorsqu'elles sont elles-mêmes **représentatives dans au moins dix conventions collectives** relevant des trois secteurs mentionnés ci-dessus.

▣ **Vérification des critères de représentativité**

POSSIBILITÉ POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX DE SOUTENIR L'ACTIVITÉ DES ORGANISMES DE RECHERCHE

Le Fonds paritaire contribue à financer la participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État. Leur participation peut prendre la forme d'une négociation, d'une consultation ou encore d'une concertation. Cette activité doit être financée par la subvention de l'État versée au fonds paritaire.

L'article 25, II de la loi conserve ces dispositions mais précise que le fonds paritaire peut également financer l'animation et la gestion d'organismes de recherche (C. trav., art. L. 2135-11, 2° modifié).

En vertu de l'article L. 2152-6 du Code du travail, il revient au ministre chargé du Travail d'arrêter, après avis du Haut Conseil du dialogue social, la **liste des organisations professionnelles** d'employeurs reconnues **représentatives** par **branche** professionnelle et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau **national** et **interprofessionnel** ou multiprofessionnel. À cette fin, précise désormais cet article, le **ministre** vérifie que les **critères** de représentativité sont respectés et s'assure notamment que le montant des **cotisations** versées par les entreprises et, le cas échéant, les organisations professionnelles adhérentes est de nature à établir la **réalité** de leur **adhésion**. Autrement dit, il vérifie que leur montant ne présente pas un caractère dérisoire (*Rapport AN n° 2932*).

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LES ORGANISMES DE PROTECTION SOCIALE

Un dispositif visant à mesurer la représentativité syndicale des agents de **direction des organismes de protection sociale** est mis en place. Auparavant, leur représentativité syndicale était établie selon les critères de droit commun prévus dans les branches (C. trav., art. L. 2122-5), dont celui de l'audience. Or, ces agents ne peuvent, en raison du risque de conflit d'intérêts, participer aux élections des institutions représentatives du personnel et ne sont jamais candidats. Pour y remédier, l'article 24 de la loi prévoit que le **seuil de 8 %** des suffrages soit apprécié au regard de ceux exprimés aux **élections des commissions paritaires nationales** instituées par leur convention collective nationale. Cette disposition permet ainsi à ces agents d'être représentés dans le cadre des commissions paritaires nationales instituées par les conventions collectives spéciales.

Un **décret** en Conseil d'État définira les modalités d'application de cette mesure.

3 Restructuration des branches

Afin de rationaliser les branches comptant **moins de 5 % d'entreprises adhérentes** à une organisation patronale représentative d'employeurs, le ministre du Travail peut, en application de l'article L. 2261-32 du Code du travail, utiliser les quatre dispositifs suivants.

Si l'**activité conventionnelle est faible depuis cinq ans**, le ministre peut, en application de l'article L. 2261-32, I du Code du travail :

– **élargir une convention de branche** étendue à une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues ;

– **fusionner les champs d'application de deux branches** qui présentent des conditions économiques et sociales analogues. Avant de prendre sa décision, l'employeur doit informer les organisations représentatives (employeurs et salariés) professionnelles de son intention de fusionner si cette situation subsiste à l'expiration d'un délai qu'il fixe et qui ne saurait être inférieur à un an.

Si, en plus, les caractéristiques (taille limitée, faiblesse des ressources disponibles, etc.) de la branche ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négocier qui lui sont assignées, le ministre peut **refuser**, en application de l'article L. 2261-32, II, l'**extension** d'une convention collective.

Enfin, lorsque l'activité conventionnelle présente, depuis la dernière mesure d'audience quadriennale, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard de ses obligations ou facultés de négociier, le ministre du Travail peut, en application de l'article L. 2261-32, III, **refuser** de déclarer **représentatifs** les partenaires sociaux dans les branches concernées.

L'article 23, III de la loi modifie ces dispositifs de la manière suivante :

– les **deux critères** jusqu'à présent cumulatifs (moins de 5 % d'entreprises adhérentes et une faible activité conventionnelle) communs aux quatre dispositifs

deviennent **alternatifs** ;

– les **deux premiers dispositifs** peuvent être également utilisés si les caractéristiques de la branche ne permettent **pas** le développement d'une **activité conventionnelle régulière** et durable ;

– le **délai** minimum de **réflexion** accordé aux partenaires sociaux pour faire valoir leurs observations avant une décision ministérielle de fusion du champ d'une convention collective avec celui d'une autre branche est abaissé d'un an à **six mois**.

SOURCE// • Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, JO du 18 août

VOIR AUSSI